



**TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU
LIIKETALOUS**

OPINNÄYTETYÖRAPORTTI

ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTY SOPAS

Case WorkPower Oy

Susanna Lehtonen

Liiketalouden koulutusohjelma
Maaliskuu 2009
Työn ohjaaja: Shaidul Kazi

TAMPERE 2009



Tekijä(t):	Susanna Lehtonen	
Koulutusohjelma(t):	Liiketalous	
Opinnäytetyön nimi:	Perehdytysopas ulkomaalaisille työntekijöille, Case WorkPower Oy	
Työn valmistumis- kuukausi ja -vuosi:	Maaliskuu 2009	
Työn ohjaaja:	Shaidul Kazi	Sivumäärä: 34

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni tein toimeksiantona työnantajalleni WorkPower Oy:lle. WorkPower Oy on henkilöstöpalveluyritys, joka vuokraa työntekijöitä pääasiassa rakennus- ja metallialalla. Noin puolet työntekijöistä tulee ulkomailta. Yrityksellä ei ole käytössä yhtenäistä mallia perehdyttämisen osalta ja tietoja on annettu satunnaisesti eri paperiarkkeilla työntekijöille. Tämän vuoksi valitsin aiheekseni kattavan perehdytysoppaan laatimisen WorkPower Oy:n ulkomaalaisille työntekijöille.

Opinnäytetyön tarkoituksena on ennen kaikkea yhdenmukaistaa WorkPower Oy:n perehdytystä niin, että kaikilla toimihenkilöillä sekä työntekijöillä on samat tiedot. Opinnäytetyötä tehdessä tarkoitukseni oli selvittää millainen on hyvä perehdytysopas juuri WorkPower Oy:n ulkomaalaisille työntekijöille ja kuinka perehdytys tulisi hoitaa. Lisäksi selvitin kuinka kulttuurilliset asiat tulisi ottaa huomioon.

Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu kirja- ja verkkolähteisiin sekä erilaisiin tutkimuksiin. Toteutin myös kvalitatiivisen kyselyn WorkPower Oy:n tulkeille sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselyn avulla selvitin mitä tietoja oppaan tulisi sisältää sekä mitkä asiat vaikuttavat ulkomaalaisten työntekijöiden sopeutumiseen niin työhön kuin Suomen kulttuuriinkin. Näiden tietojen ja omien kokemusteni pohjalta kokosin perehdytysoppaan.

Opinnäytetyötäni hyödyntämällä yritys voi toteuttaa yhdenmukaisemman ja kattavamman perehdytyksen, jolloin työntekijät ovat tyytyväisempiä ja tuntevat itsensä tervetulleeksi yritykseen. Opas on hyödyksi niin toimihenkilöille kuin työntekijöillekin. Opas tarvitsee vain pientä päivitystä tietyin väliajoin ja pienellä muokkauksella sitä voidaan käyttää myös muiden alojen työntekijöiden perehdytyksessä. Kaiken kaikkiaan uskon, että työstä on paljon hyötyä yritykselle.

Avainsanat:	Perehdytysopas	Henkilöstövuokraus	Ulkomaalaiset työntekijät
	Perehdyttäminen	Kvalitatiivinen tutkimus	



Author(s): Susanna Lehtonen

Study programme(s): Business

Title of the thesis An orientation guide for the foreign employees,
A case study of WorkPower Ltd.

Month and year of completion: March 2009

Supervisor: Shaidul Kazi

Number of pages: 34

ABSTRACT

My thesis was commissioned by my employer WorkPower Ltd. WorkPower Ltd is an employment agency which hires employees to clients mainly for the construction and metal-work sectors. About half of the employees are recruited from abroad. WorkPower Ltd has not had a consistent practice in their orientation of the employees. Because of this, the employees have received information randomly from different documents. This was the main reason that I chose to do as my thesis a comprehensive orientation guide for the foreign employees of WorkPower Ltd.

The purpose of the thesis is to standardize the orientation process so that all the office workers at WorkPower Ltd and the employees will have the same information. I wanted to find out what kind of orientation guide would be the best for the foreign employees of WorkPower Ltd and how the orientation should be arranged. I also found out how cultural aspect should be taken into consideration.

The theory for the thesis is based on literature and web sources and on different research studies. I also did a qualitative survey for the translators of WorkPower Ltd using an online questionnaire. I found out what information the guide should include and what issues affect the foreign employees when it comes to their adjustment to the company and to Finnish culture. Based on to this information and my experience working for WorkPower Ltd I wrote the orientation guide.

With the help of my orientation guide, the company can execute a uniform and comprehensive training program. As a result, the employees will be more content and they will feel themselves welcome in the company. This guide will be useful for the WorkPower Ltd office workers and for the employees. It just needs a little updating occasionally and with some editing the guide can be used for the orientation of the employees of other branches. All in all, I believe that this thesis will be useful to WorkPower Ltd.

Key words: Orientation guide Training Foreign workers Qualitative inquiry

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	5
1.1 TYÖN AIHE	5
1.2 TARKOITUS JA TAVOITE	6
1.3 TYÖN RAJAUS	6
1.4 TUTKIMUSMENETELMÄT	7
1.4.1 Tutkimusmenetelmän valinta	7
1.4.2 Tutkimuksen toteutus	8
1.4.3 Kyselylomakkeen laadinta	9
1.5 TOIMEKSIANNON TOTEUTUS	10
2 TOIMEKSIANTAJAN JA TOIMIALAN ESITTELY	11
2.1 WORKPOWER OY	11
2.2 HENKILÖSTÖPALVELUALA	11
3 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	13
3.1 NYKYTILANNE	13
3.2 NYKYTILANTEEN ONGELMAT	13
3.3 TOIMEKSIANNON HYÖTY YRITYKSELLE	14
4 PEREHDYTTÄMINEN	16
4.1 LAINSÄÄDÄNTÖ	16
4.1 PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS	17
4.3 PEREHDYTTÄJÄ	17
4.4 PEREHDYTTÄMISEN TOTEUTUS	18
4.5 PEREHDYTTÄMISEN SEURANTA	19
5 KULTTUURI	20
5.1 KULTTUURIEROT	20
5.2 KULTTUURIN HUOMIOIMINEN WORKPOWER OY:SSÄ	22
6 TUTKIMUS	24
6.1 LOMAKEKYSelyn TOTEUTTAMINEN	24
6.2 TUTKIMUSTULOKSET	24
7 PEREHDYTYSOPPAAN KÄYTTÖ	28
7.1 PEREHDYTYSOPPAAN SISÄLTÖ	28
7.2 YLLÄPITO	29
8 YHTEENVETO	30
LÄHTEET	31
LIITTEET	33
LIITE 1 TUTKIMUSLOMAKE	33
LIITE 2 TODISTUS PEREHDYTYSOPPAAN SAAMISESTA	34
LIITE 3 PEREHDYTTÄMISEN TARKISTUSLISTA	34
LIITE 4 PEREHDYTYSOPAS	34

1 Johdanto

Vuokratyövoiman tunnettuus on parantunut viime aikoina ja yhä useampi yritys käyttää vuokratyövoimaa. 16.3.2009 oli Työ- ja elinkeinotoimiston avoimista työpaikoista Tampereen alueella henkilöstöpalveluyritysten ilmoituksia 20 %. Tämä osoittaa sen, että monet yritykset hakevat työntekijöitä käyttäen apunaan henkilöstövuokrausyrityksiä. Henkilöstövuokrauksen merkitys on tullut paremmin esille nykyisessä taloudellisessa taantumassa, joka vallitsee Suomessa. Vuokratyövoiman avulla yritykset voivat säädellä työntekijöidensä määrää joustavasti tarpeen mukaan.

Pääministeri Matti Vanhasen mukaan Suomi ei tulevaisuudessa tule toimeen ilman työperäistä maahanmuuttoa, koska Suomen oma työvoima tulee loppumaan mm. suurten ikäluokkien eläkkeelle jäämisen johdosta. Tällöin on tarvetta ulkomaalaiselle vuokratyövoimalle, joka tulee avuksi aloille, joille ei muuten löydy työntekijöitä. (Koponen 2009)

Myös media on huomionnut vuokratyön entistä enemmän. Helsingin Sanomissa oli 11.1.2009 artikkeli ulkomaalaisen työvoiman työtapaturmien lisääntymisestä ja artikkelissa pohdittiin tämän johtuvan mm. lisääntyvästä vuokratyövoiman käytöstä. Asiaa perusteltiin niin, että vuokratyöläisillä vaihtuvat työympäristöt tiuhaan, jolloin ei turvallisuusrutiineita pääse syntymään. Artikkelissa oli hyviä argumentteja ja sain siitä lisäpontta laatia henkilöstövuokrausyritys WorkPower Oy:lle perehdytysoppaan heidän ulkomaalaisille työntekijöilleen. (Sippola 2009: A6)

1.1 Työn aihe

Työskennellessäni WorkPower Oy:ssä taloushallinnossa huomasin, että varsinkin ulkomaalaisten vuokratyömiehiemme työsuhteeseen liittyvät kysymykset olivat päivittäisiä. Kysymysten sisältö ja määrä viittasivat siihen, että monet asiat olivat jääneet työmiehille epäselviksi perehdytyksen jälkeen. Myös toimihenkilöt esittivät kysymyksiä sekä pyysivät varmistuksia tiedoilleen.

Työmiehet tapaavat työsuhteensa alussa monia henkilöitä, jotka opastavat heitä työsuhteasioista. Perehdytys tapahtui siis osissa, ja monet asiat kerrottiin enemmänkin sitä mukaan kun asioita tuli eteen. Koska perehdytykseen liittyy monia henkilöitä ja työsuhteen alussa on todella paljon asioita hoidettavana, saattaa tällöin monet tärkeät työsuhteasiat unohtua.

Työmiehet tarvitsevat yhdenmukaisen perehdytyksen, joka kattaa kaikki asiat, joita työmiehen on hyvä tietää. Tätä tarvetta kohtaamaan laadin kattavan perehdytysoppaan WorkPower Oy:n ulkomaalaisille työntekijöille.

1.2 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on vastata seuraavaan kysymykseen: millainen on hyvä perehdytysopas WorkPower Oy:n ulkomaalaisille vuokratyömiehille? Työn avulla halutaan myös selvittää miten henkilöstöä perehdytetään ja millaisia kulttuurillisia asioita tulisi huomioida.

Perehdytysoppaan tarkoituksena on, että työmies on tietoinen mitä työskentely Suomessa tuo mukanaan ja miten asiat hoidetaan yrityksessä. Kun työmiehet voivat opasta käyttäen löytää itse vastauksia kysymyksiin, vähenee tulkkien ja taloushallinnon työntekijöiden kuormitus. Näin myös työmiehet saavat nopeammin vastauksia.

Oppaan tarkoituksena on selkiyttää toimintatapoja myös yrityksessä työskenteleville konsulteille, assistenteille ja tulkeille. Yrityksellä on toimisto ja yhdeksässä kaupungissa Suomessa, jolloin on mahdollista, että informaatio ei kulkeudu kaikkien ulottuville, tai että käytännöt eroavat hiukan toisistaan. Oppaan avulla halutaan taata kaikille yhtäläiset tiedot.

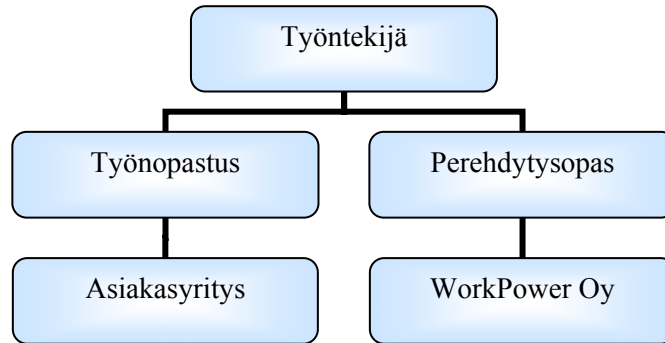
Tavoitteena on, että kaikki yrityksen ulkomaalaiset työntekijät tuntevat olonsa turvallisiksi ja että he ovat tietoisia oikeuksistaan, velvollisuuksistaan ja muista työsuhteeseen liittyvistä asioista koko työsuhteensa aikana.

1.3 Työn rajaus

Yrityksessä työskentelee niin suomalaisia kuin ulkomaalaisia vuokratyöntekijöitä. Päätin kohdentaa perehdytysoppaan ulkomaisiin työntekijöihin, sillä heille opas tulee suurempaan tarpeeseen. Suomalaisilla työntekijöillä on matalampi kynnys ottaa itse selvää asioista, heillä on useampia tiedonlähteitä ja heillä on jo kokemusta Suomessa työskentelystä. Ulkomaalaiset työntekijät tulevat useimmiten Suomeen ensimmäistä kertaa, jolloin kaikki on uutta heille.

Ulkomaalaiset työntekijämme ovat kaikki metallityöntekijöitä. Yrityksessä heihin sovelletaan metallityöväenliiton teknologiateollisuuden työehtosopimusta, josta johtuen oppaankin ohjeistukset pohjautuvat tähän työehtosopimukseen sekä voimassa oleviin lakeihin.

Kuvion 1 mukaisesti työntekijän perehdyttää WorkPower Oy, mutta pääasiallisen työnopastuksen hoitaa asiakasyritys. WorkPower Oy perehdyttää työntekijän Suomen työkäytäntöihin, työturvallisuuteen sekä muihin perusasioihin. Perehdytys tulee painottumaan perehdytysoppaan läpikäymiseen. Asiakasyrityksen työnopastus pitää sisällään kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen, kuten työympäristö, työvälineet sekä työtehtävät. He kertovat työmiehelle myös oman yrityksensä säännöt. Tämän vuoksi oppaassa ei kerrota työtehtävistä tai -ympäristöstä.



Kuvio 1

Viitekehys

1.4 Tutkimusmenetelmät

1.4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksilla kerätään tietoa, jonka avulla voidaan kuvailla, verrata tai selittää ihmisten ajatuksia, arvoja, käyttäytymistä ja tietoja. Tutkimukset tehdään usein kyselylomakkeiden tai haastatteluiden avulla. Tutkimukseni aiheena ovat ilmiöt ja käyttäytyminen ja tulokset eivät perustu määrään, vaan saatuihin havaintoihin. Näin ollen tutkimusmenetelmäksi soveltuu kvalitatiivinen tutkimus. Haluamani tiedot voisin kerätä joko lomakkeen tai haastattelun avulla. Kokosin alla olevaan taulukkoon näiden keruumenetelmien hyvät ja huonot puolet. (Fink 2006: 1)

Taulukko 2

Keruumenetelmät

	Lomake	Haastattelu
Hyvät puolet	- Soveltuu isolle joukolle - Lomakkeen voi täyttää missä vain ja kun se parhaiten sopii - Tutkija ei vaikuta vastauksiin - Kysymykset ovat täysin samat kaikille	- Haastattelija voi auttaa kysymyksen ymmärtämisessä - Vastauksia voidaan tarkentaa
Huonot puolet	- Kysymykset saatetaan ymmärtää väärin - Vastausprosentti saattaa olla pieni	- Haastattelijan täytyy olla ammattitaitoinen - Yhteistä aikaa/paikkaa voi olla vaikea löytää

	- Vastaukset saattavat olla epätarkkoja	- Tarvitaan välineitä haastattelun tallentamiseen - Aineiston purkaminen vaivalloista ja hidasta
--	---	---

Kyselyn toteuttamiseen valitsin sopivaksi menetelmäksi lomakekyselyn. Valitsin lomakkeen haastattelun sijaan siksi, että lomakekysely säästää tutkijalta aikaa ja haastateltaessa saattaa haastattelija huomaamattaankin johdatella vastaajaa. Halusin antaa vastaajille mahdollisimman paljon vapautta vastata kyselyyn silloin kun haluavat ja juuri niin kuin he haluavat. Tämän vuoksi kaikki kysymykset ovatkin avoimia kysymyksiä.

1.4.2 Tutkimuksen toteutus

Laadullisen tutkimuksen tutkimusprosessi voidaan kuvata seuraavalla tavalla:

Tutkimuksen hahmottaminen



Aineiston kerääminen



Aineiston purkaminen



Aineiston analyysi

Kuvio 4

Tutkimusprosessi (Aaltola, Valli 2001 (II): 133-134)

Tyypillisesti laadullisissa tutkimuksissa aineisto kerätään harkitusti kohteilta, joiden avulla uskotaan voitavat tarkastella ilmiötä mielekkäästi ja syvällisesti. Vastausmäärä ei ole läheskään niin tärkeää kuin kvantitatiivisissa tutkimuksissa. Näin ollen vältin satunnaisotantaa ja valitsin kohde-ryhmäksi toimihenkilöiden joukosta ne henkilöt, jotka ovat eniten suoraan yhteyksissä ulkomaalaisiin työntekijöihimme. Näitä henkilöitä olivat tulk-kaustyötä tekevät toimihenkilöt. (Aaltola, Valli 2001 (II): 68)

Kerätty aineisto tulee purkaa sen laatuiseksi, että sitä on helppo käsitellä ja analysoida. Tämä tarkoittaa esim. haastatteluissa nauhojen purkamista tekstiksi. Tekstitiedostot voidaan tämän jälkeen lajitella esimerkiksi kysymyksittäin, jolloin saadaan kaikkien vastaajien vastaukset samaan ky-

symykseen yhteen. Samaan aiheeseen liittyvät huomiot voidaan siirtää ryhmittäin, jolloin vastausten analysointi on helpompaa.

Laadullisten tutkimusten analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämisessä keskitytään olennaiseen. Vastauksista pelkistetään käyttöön raakahavaintoja, joista taas etsitään yhteisiä piirteitä ja nimittäjiä. Näin saadaan muotoiltua sääntöjä, jotka pätevät koko aineistoon. Sääntöjä voivat olla vain sellaiset asiat, joihin ei löydy vastakkaisia ajatuksia muista vastauslomakkeista. (Alasuutari 1999: 40)

Toinen analyysin vaihe on arvoituksen ratkaiseminen, jota myös tulosten tulkinnaksi voisi kutsua. Tuotettujen johtolankojen ja sääntöjen pohjalta tehdään merkitystulkinta koskien tutkittavaa ilmiötä. Analysoinnin toisessa vaiheessa pohdin, mitä saamani säännöt tarkoittavat WorkPower Oy:n kannalta katsottuina. (Alasuutari 1999: 44)

1.4.3 Kyselylomakkeen laadinta

Kyselylomake koostuu kahdesta osiosta; ohjeista ja kysymyksistä. Ohjeissa kerrotaan kuinka lomake tulee täyttää ja milloin se tulisi palauttaa. Kysymykset voivat olla vaihtoehtokysymyksiä, joista vastaaja valitsee sallitun määrän sopivia vaihtoehtoja tai avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja voi kirjoittaa vastauksen haluamallaan tavalla. (Fink 2006: 4)

Lomakekyselyissä tutkimuksen tekijä ei voi vaikuttaa lomakkeen täyttämiseen, jolloin on vaarana, että vastaaja ja tutkija ajattelevat kysymykset eri tavoin ja tulokset vääristyvät. Tämän vuoksi on tärkeää olla huolellinen kysymyksiä tehtäessä. Tutkijan tulee täsmentää tutkimusongelma ja tavoitteet ja vasta sitten aloittaa aineiston kerääminen. Näin tutkija pysyy olennaisessa, eikä laadi turhia kysymyksiä. (Aaltola, Valli 2001 (I): 100)

Lomaketta laatiessa tutkijan tulee miettiä kysymysten lukumäärää. Jos niitä on paljon vastaajat saattavat jättää vastaamatta kokonaan tai vastata huolimattomasti. Lisäksi lomakkeessa tulee olla selkeä ohjeistus sen täyttämiseen ja kysymysten tulisi edetä loogisesti. Helpot kysymykset kannattaa usein laittaa alkuun, jotta vastaajien on mukavampi aloittaa kyselyyn vastaaminen. (Aaltola, Valli 2001 (I): 100)

1.5 Toimeksiannon toteutus

Työni kirjoittamista helpotti se, että toimin yrityksen taloushallinnon tiimissä, ja monet tietoni pohjautuvatkin omiin kokemuksiini, henkilöstön haastatteluihin ja yrityksen käytäntöihin. Työtä tehdessäni käytin hyödynseni myös muiden tekemiä tutkimuksia sekä kirjallisia ja sähköisiä lähteitä. Tietoa hankkiakseni toteutin myös kyselyn yrityksen tulkeille.

Ennen perehdytysoppaan laatimista tutustun perehdyttämisen teoriaan; sen tarkoitukseen, toteuttamiseen ja seurantaan. Lisäksi tutustun Puolan kulttuuriin ja siihen, kuinka se eroaa suomalaisesta kulttuurista. Näiden tietojen avulla saavat WorkPower Oy:n toimihenkilöt hyvän kuvan siitä, kuinka perehdytys tulisi hoitaa ja he osaavat paremmin suhtautua ulkomaalaisiin työntekijöihimme, koska ymmärtävät heidän kulttuuritaustansa. Valitsin vertailuun puolalaisen kulttuurin, koska se eroaa enemmän suomalaisesta kulttuurista kuin esimerkiksi virolainen kulttuuri.

Lomakekysely Yrityksessä työskentelee tulkkeja, jotka ovat päivittäin yhteydessä työntekijöihin. Tulkeilla on hyvä käsitys siitä, mistä asioista työntekijöiden tulisi saada tarkempaa tietoa ja kuinka he sopeutuvat Suomen työelämään. Voikseni hyödyntää heidän tietojaan toteutin lomakekyselyn, joka sisältää avoimia kysymyksiä koskien työntekijöiden kysymyksiä, kulttuuria ja sopeutumista. Vastausten perusteella pystyin kokoamaan oppaan, joka on kohdennettu juuri WorkPower Oy:n työntekijöiden tarpeeseen.

Perehdytysoppaan toteutus

Perehdytysoppaan sisältöön vaikutti lukemani teoriatieto, saamani tutkimustulokset sekä omat kokemukseni ulkomaalaisten työntekijöiden kysymyksistä. Aihepiirit valitsin sen mukaan, kuinka oleellisesti ne liittyvät työntekoon yrityksessä ja kuinka paljon meille tulee kysymyksiä näistä aiheista. Yritin pohtia mitä itse haluaisin tietää, jos olisin ulkomaalaisten työntekijöiden asemassa. Tietoa oppaaseen sain erilaisista lähteistä, kuten viranomaisten Internet -sivuilta, yrityksen sisäisistä ohjeista sekä vakiintuneista käytännöistä.

Oppaan sisällön järjestyksen valitsin osittain tärkeysjärjestyksen perusteella ja osittain loogisuuden perusteella. Työntekijöitä kiinnostaa eniten raha, joten yritin sijoittaa kaikki tuloihin liittyvät asiat oppaan alkuun. Oppas on paperikokoa A4 sen sisältämien isojen taulukoiden ja laajuuden vuoksi. Oppaan taittaminen tekisi siitä hankalasti luettavan ja epäselvän.

2 Toimeksiantajan ja toimialan esittely

2.1 WorkPower Oy

WorkPower Oy on vuonna 2003 perustettu terveydenhuollon-, rakennus- ja teollisuudenaloihin erikoistunut henkilöstöpalveluyritys. Terveydenhuollon töitä välitetään MediPower -aputoiminimellä. Yrityksen palveluihin kuuluu henkilöstön alihankinta, vuokraus ja rekrytointi sekä räätälöidyt henkilöstöpalvelut. (WorkP... 2006)

Välitettävät työtehtävät vaihtelevat apupojan tehtävistä johtotason tehtäviin ja työsuhteet voivat olla myös vakituisia. Määräaikainen työsuhde on vuokrasuhde, jossa työnantajana toimii WorkPower Oy. Työsuhteen keston määräytyy aina asiakkaan tarpeen mukaan. Vakituisen työsuhteen yritys vain välittää ja työnantajana toimii asiakasyritys. (WorkP... 2006)

Yrityksellä on yhdeksän toimistoa Suomessa; Tampereella, Helsingissä, Jyväskylässä, Oulussa, Porissa, Turussa, Seinäjoella, Lappeenrannassa sekä Kuopiossa. Lisäksi yrityksellä on toimisto Puolassa Gdanskissa. Yrityksessä työskentelee kymmenen tulkaustyötä tekevää henkilöä sekä kolmetoista henkilöstökonsulttia sekä -assistenttia.

Yrityksen toiminta perustuu asiakaslähtöisyyteen ja työtavoissaan WorkPower Oy painottaa luotettavuutta, joustavuutta ja palvelualttiutta. Yrityksen missio on toimittaa osaavia vuokratyömiehiä täsmällisesti asiakkaan tarpeeseen rakennus ja teollisuuden alalla. Visiona on se, että WorkPower Oy on arvostettu rakennusalan ja teollisuuden henkilöstöpalveluita tuottava yritys, josta työntekijät voivat olla ylpeitä.

2.2 Henkilöstöpalveluala

Henkilöstövuokraus

Henkilöstövuokraus tarkoittaa tilapäisen työvoiman välittämistä asiakasyritykselle. Työntekijät ovat työsuhteessa vuokrausyritykseen ja asiakasyritys huolehtii vuokratyöntekijöiden työnjohdosta ja valvonnasta. Vuonna 2007 tehdyn tutkimuksen mukaan lähes joka neljäs Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsenistä käytti vuokratyövoimaa. (Tilastokes... 2008, Joka nelj... 2008)

Työntekijälle henkilöstövuokraus mahdollistaa monipuolisen työkokemuksen saamisen. Lisäksi monet vuokratyömiehet rekrytoituvat asiakasyritykseen lopulta vakituisiksi työntekijöiksi. Yhdellä työhakemuksella on mahdollista päästä mukaan moniin eri valintaprosesseihin, ja kaikki tämä on ilmaista työnhakijalle. Henkilöstöpalveluyritysten liiton mukaan pääosin vuokratyötä tehdään sen tarjoaman vapauden vuoksi. Työntekijäl-

lä on aina oikeus kieltäytyä tarjotusta työkohteesta. (Henkilöstöpalv... 2008)

Kun vuokrausyritys hoitaa koko rekrytointiprosessin, on asiakasyrityksellä enemmän aikaa keskittyä omiin toimintoihinsa. Vuokrausyritys hoitaa palkanmaksut, vakuutukset sekä työvaatetuksen, jolloin asiakasyritys huolehtii vain työnjohdollisista asioista. Lisäksi vuokratyövoiman avulla on helppo säädellä henkilöstön määrää. Hyvät vuokratyömiehet voi myös palkata vakituiseen työsuhteeseen helposti.

Henkilöstön välitys

Henkilöstöpalveluryitykset myös välittävät työvoimaa. Asiakasyritys antaa kuvauksen työtehtävästä ja vaadittavista ominaisuuksista. Henkilöstöpalveluryitys hoitaa tarvittavat työpaikkailmoitukset ja käsittelee hakemukset. Tämän jälkeen hakijoita haastatellaan ja valitaan sopivat ehdokkaat, jotka esitellään asiakasyritykselle. Asiakasyritys voi näistä ehdokkaista valita mieleisensä. Sopivan henkilön löydyttyä työntekijä rekrytoidaan suoraan asiakasyritykseen ja henkilöstöpalveluryitys saa sovitun korvauksen.

Asiakasyritys säästää paljon aikaa ja vaivaa käyttämällä henkilöstöpalveluryityksiä rekrytointiinsa. Joskus työnantaja saattaa saada satoja hakemuksia avoimeen työtehtävään, jolloin kaikkien läpikäyminen on työlästä ja hidasta. Käyttämällä rekrytointipalveluita asiakasyritys saa suoraan eroteltuna parhaat hakijaehdokkaat hakemusmassasta. Näin heidän tarvitsee valita sopivin henkilö henkilöstöpalveluryityksen antamista kuvauksista tai he voivat haastatella muutamaa parasta henkilöä ja tehdä valintansa sen jälkeen.

3 Opinnäytetyön lähtökohdat

3.1 Nykytilanne

Kun työntekijälle on tarjottu työtä ja hän on sen hyväksynyt, hankitaan hänelle lentolippu Suomeen. Kun hän saapuu maahan, on jonkun WorkPower Oy:n edustajan oltava vastassa. Hänet viedään toimistolle, jossa hänen kanssaan allekirjoitetaan työsopimus. Hänelle kerrotaan palkanmaksusta, tuntilappujen täyttämisestä, työajoista, pankkituntikäytännöstä, lomista ja lomalipuista sekä muusta tarpeellisesta. Hänelle annetaan majoituksen säännöt sekä avaimet asuntoon, työvaatteet ja muut varusteet sekä reittiohjeet. Hänelle kerrotaan myös tulevista koulutuksista. (Mäkipää 22.8.2008, ohjeistus)

WorkPower Oy:n edustaja hoitaa tarvittavat viranomaisasiat. Työmies rekisteröidään maistraatissa ja poliisilaitoksella, hänelle avataan pankkitili sekä haetaan verokortti. Työmiestä autetaan tarvittaessa hankkimaan bussilippu, Internet -yhteys ja puhelinliittymä. Lisäksi neljän kuukauden työskentelyn jälkeen työmiehelle haetaan Kela-kortti ja häntä autetaan myös muissa mahdollisissa Kela -asioissa, kuten lapsilisähakemuksissa. (Mäkipää 22.8.2008, ohjeistus)

Koska työturvallisuuskoulutuksen vaatimustaso eroaa eri maissa, täytyy uudet työntekijät usein laittaa työturvallisuuskurssille välittömästi maahan saapumisen jälkeen. Näin työnteko Suomessa voi alkaa mahdollisimman pian. Tulityön tekijät, kuten hitsaajat, joutuvat käymään lisäksi myös tulityökurssin. Kursseilla on mukana WorkPower Oy:n tulkki. (Mäkipää 22.8.2008, ohjeistus)

Ensimmäisenä työpäivänä työntekijä viedään työmaalle ja häntä perehdytetään työturvallisuusasioista sekä tutustutaan työmaahan. WorkPower Oy:n tulkki on mukana työmaahan ja -tehtäviin tutustuttaessa. Aikaa tutustumiseen käytetään yhdestä kahdeksaan tuntiin, riippuen siitä testataan-ko työmiehen taitoja. Joskus hitsaajien kohdalla täytyy määritellä pätevyysluokitus. Tällöin Polartestin tai Inspectan NDT -tarkastaja valvoo testiä ja antaa hitsausluokan. (Mäkipää 22.8.2008, ohjeistus)

3.2 Nykytilanteen ongelmat

Isoin ongelma nykyisessä mallissa on perehdytyksen yhdenmukaisuuden puute, jolla taattaisiin kaikille työmiehille samanlaisen perehdytys. Lisäksi tiedon johdonmukaisuudessa ja ajantasaisuudessa on parantamisen varaa. Tämän hetkinen perehdytys ei ole tarpeeksi kattava, ja siihen ei aina käytetä tarpeeksi paljon aikaa. Perehdytykseen osallistuu monia eri henkilöitä ja joskus asioita kerrotaan hyvin hajanaisesti. Perehdytyksen yhteydessä työmiehelle jaetaan erilaisia papereita, joissa kerrotaan työsuhteesta ja yri-

tyksen käytännöistä. Nämä paperit työmies saattaa helposti hävittää ja ajantasaisuuden tarkistaminen on vaikeampaa, kun tiedot ovat eri tiedostoissa. Nykyisessä käytännössä kukaan tietty henkilö ei myöskään ole vastuussa tiedon päivittämisestä. Joskus konsultit ovat muokanneet tiedotteita, jolloin kaikilla ei välttämättä ole aivan samoja materiaaleja.

Kaikkia asioita ei keritä tai muisteta kertoa työsuhteen alussa, jolloin työmies joutuu ottamaan asioista itse selvää esimerkiksi kyselemällä muilta työntekijöiltä. Tämä saattaa johtaa virheellisten tietojen leviämiseen työmailla, mikä taas vaikuttaa imagoon erittäin negatiivisesti. Koska työmiehelle selitetään työsuhteasiat heti työsuhteen alussa, saattaa tietotulva olla liikaa ja monet asiat jäävät unohduksiin tai epäselviksi.

Kun työmies lähtee vieraaseen maahan tekemään töitä, on hänellä luonnollisestikin epävarma olo. Työmiehiä ja varsinkin vuokratyömiehiä on huijattu niin paljon maailmalla, että he ovat hyvin epäluuloisia aluksi. Jos heille on vahingossa kerrottu jokin asia hiukan toisella tavalla kuin miten toimitaan tai jos esimerkiksi palkanlaskennassa sattuu virhe, ajattelevat he automaattisesti, että heille on valehdeltu ja heitä on huijattu. Tämä luo turhia riitatilanteita.

Jos työmies ei saa tarvitsemaansa tietoa helposti ja nopeasti, on hän tyytymätön ja monesti epäluuloinen työsuhteasioiden laillisuutta kohtaan. Monia kysymyksiä pohtiva ja asioihin epäluuloisesti suhtautuva työmies ei välttämättä työskentele yhtä tehokkaasti kuin tyytyväinen työmies, mikä ei anna yrityksestä positiivista kuvaa asiakkaalle.

Koska jokainen konsultti perehdyttää omalla tyylillään, saavat eri työmiehet erilaisen perehdytyksen. Joskus työmiehen tultua Suomeen, sanoo hän, että hänelle on luvattu jotain normaalista käytännöstä poikkeavaa Puolassa ollessaan. Tällöin on hyvin hankala jälkeenpäin selvittää, onko miehelle oikeasti luvattu jotain, vai yrittääkö työmies huijata asiassa. Nämä selvittelyt vievät aikaa ja vaikuttavat negatiivisesti myös toimihenkilöiden väliin suhteisiin.

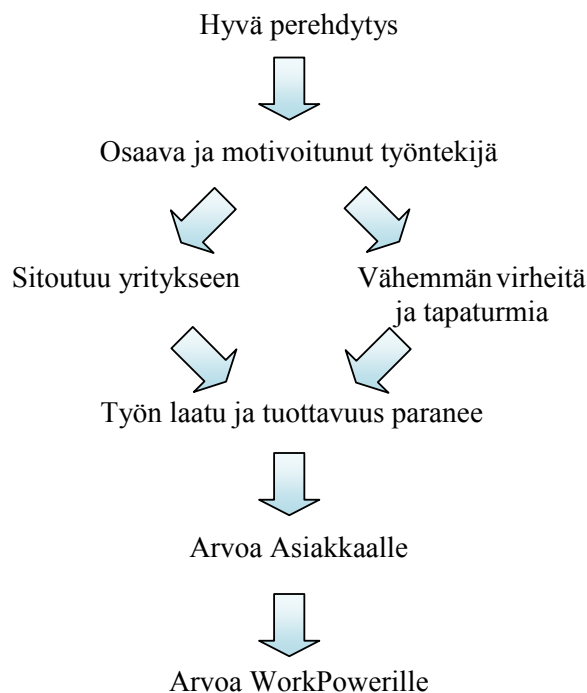
Mahdollisimman monet viranomaisasiat tulisi hoitaa ennen työsuhteen alkua, jotta työmies ei joudu olemaan poissa työmaalta. Lisäksi on työmiehelle helpointa, jos asiat voitaisiin hoitaa yhdellä kertaa. Työmiehet tarvitsevat varsinkin työsuhteen alussa apua erinaisissa asioissa ja konsulttien tulee osata vetää raja, kuinka paljon asioita hoidetaan työmiesten puolesta. Tämä raja on eri konsulteilla hyvin vaihteleva, jolloin työmiehet ovat taas eriarvoisessa asemassa. Tähän olisi hyvä saada selvä käytäntö.

3.3 Toimeksiannon hyöty yritykselle

Perehdytysopas antaa hyvän rungon itse perehdytykselle, eikä mikään asia unohdu perehdyttäjältä. Eri toimihenkilöillä on erilaiset tavat perehdyttää

ja opas varmistaa, että kaikilla on ajantasaiset ja oikeat tiedot ja että ne myös välitetään työmiehelle. Oppaalla taataan siis kaikille työmiehille tasapuolinen ja yhtenäinen perehdytys.

Työmies, jolla on kaikki tarvitsemansa tiedot, tuntee olonsa tervetulleeksi yritykseen ja tällöin hän hoitaa työnsäkin paremmin mielin. Kun työmies on perehdytetty hyvin työtehtäviinsä, voi hän työskennellä itsenäisesti, ja hän myös sitoutuu yritykseen paremmin. Kattavan perehdytyksen hyödyt voi mielestäni kuvata myös kuvion 2 mukaisesti.



Kuvio 2 Perehdytyksen hyödyt

Perehdytysoppaasta on hyötyä myös toimihenkilöille. Kun he ovat hyvin perillä asioista, jotka liittyvät työsuhteeseen osaavat he vastata mahdollisiin kysymyksiin suoraan. Tämä antaa hyvän kuvan yrityksestä. Lisäksi kenellekään ei ole epäselvää, mitkä ovat yrityksen käytännöt, jolloin vähennetään riskiä, että joku vahingossa kertoo virheellistä tai vanhentunutta tietoa.

Työmiehen saatua perehdytysoppaan hän allekirjoittaa todistuksen, jossa hän todistaa saaneensa ja lukeneensa oppaan, sekä hyväksyvänsä sen sisälön. Näin vältetään tilanteita joissa työmies väittää, ettei ole ollut tietoinen joistain käytännöistä.

4 Perehdyttäminen

Vaikka perehdyttäminen on tärkeä työnteon prosessi, laiminlyödään sitä silti usein. Jossain vaiheessa työnantaja huomaa, että työn laatu ei ole paras mahdollinen, työntekeä on hidasta tai tapaturmia sattuu usein. Tällöin olisi syytä pohtia, johtuuko kaikki liian suppeasta perehdytyksestä. Suppealla perehdytyksellä ei yritys säästä ollenkaan rahassa tai vaivassa. Päinvastoin. Riittämätön perehdytys takaa vain sen, että yrityksen tuottavuus pienenee ja työntekijöiden motivaatio on alhainen.

Työhön perehdyttämisen tarkoitus on valmentaa työntekijä tehtäviinsä parhaalla mahdollisella tavalla. Työntekijä tutustuu työympäristöön, työoloihin, työturvallisuuteen, organisaatioon sekä työtehtäviin. Sen lisäksi, että työntekijä osaa työnsä, on perehdyttämisen tavoitteena myös luoda myönteistä asennoitumista niin työtä kuin työyhteisöäkin kohtaan. (Työturvallisuuskeskus 2000: 65, Työturvallisuuskeskus 2003: 5)

4.1 Lainsäädäntö

Työturvallisuuslaki toimii perehdyttämisen yleisohjeena. Lain tarkoituksena on turvata työntekijöiden työkyky ja ylläpitää hyviä työolosuhteita. Lisäksi lain tarkoituksena on ennalta ehkäistä tapaturmia ja muita fyysisiä ja henkisiä haittoja. (Työturvallisuuslaki 2002: §1)

Vuokratyössä asiakasyritys on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä ja heidän tulee erityisesti huolehtia työntekijän työnopastuksesta. Asiakasyrityksen tulee ennen työn alkua määritellä riittävän tarkasti vuokrausyritykselle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet. Vuokrausyrityksen tulee varmistaa, että työntekijä on sopiva työtehtävään. (Työturvallisuuslaki 2002: §3)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan velvollisuuksiksi huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Työnantajan on selvitettävä kaikki mahdolliset haitta- ja vaaratekijät, jotka liittyvät työnteeseen ja -ympäristöön. Nämä tekijät tulee poistaa, tai jos se ei onnistu, tulee niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle arvioida. Työntekijälle tulee antaa tarvittavat työsuojaimet. (Työturvallisuuslaki 2002: §8, §10)

Työntekijälle tulee antaa riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, sekä perehdyttää työntekijä riittävästi työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja turvallisuusohjeisiin. Tätä ohjeistusta tulee täydentää tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 2002: §14)

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työnantajan antamien määräyksien ja ohjeiden noudattaminen. Työntekijän on noudatettava turvallisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Kaikenlai-

nen toiminta, joka vaarantaa työntekijän tai jonkun muun turvallisuuden on kiellettyä. Hänen tulee käyttää työnantajan antamia suojaimia ja muita varusteita ohjeiden mukaisesti. Työntekijän on viipymättä ilmoittaa työnantajalle jos hän havaitsee menetelmissä tai laitteissa vikoja tai puutteellisuuksia. (Työturvallisuuslaki 2002: §18-21)

4.1 Perehdyttämisen merkitys

Hyvästä perehdytyksestä hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Perehdytyksen ansiosta työntekijän epävarmuus vähenee, työ on sujuvampaa, vastuuntunto kasvaa ja hän sopeutuu paremmin työyhteisöön. Esimies säästää perehdyttämisen ansiosta aikaa myöhemmissä vaiheissa. Esimerkiksi vaihtuvuus yrityksessä pienenee ja virheitä sekä tapaturmia sattuu vähemmän. Kun työntekijä oppii käyttämään tarvikkeita järkevästi, on työn laatukin parempaa. (Työturvallisuuskeskus 2000: 63 - 64)

Yksi perehdytyksen ”sivutuote” on esimiehen ja työntekijän toisiinsa tutustuminen. Perehdytyksen yhteydessä molemmat oppivat toisistaan uusia asioita. Perehdyttäjä ja varsinkin työnopastaja viettävät aikaa työntekijän kanssa, jolloin he tutustuvat toisiinsa. Näin työyhteisöstä tulee tiiviimpi ja työntekijät viihtyvät työssään. Tämä vaikuttaa heidän asenteisiinsa ja motivaatioon positiivisesti.

Marika Vapaala selvitti opinnäytetyössään perehdytyksen merkitystä työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Hän tutki asiaa tekemällä haastatteluita vuokratyöntekijöille. Hän sai selville, että työntekijät olisivat kokeneet työssä olemisen epämiellyttäväksi, jos heikon perehdytyksen takia olisi ollut epäselviä asioita. Huono perehdytys myös vähensi haastateltavien mielestä motivaatiota mennä töihin ja tehdä työt kunnolla. (Vapaala 2006: 39)

4.3 Perehdyttäjä

Perehdyttämiseen osallistuu usein monet henkilöt työpaikalla, mutta käytännössä lähin esimies vastaa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Perehdyttäjät voidaan jakaa kahteen lajiin: yleisperehdyttäjä ja työnopastaja. Yleisperehdyttäjä esittelee yrityksen, henkilöstön, työtilat ja työsuojaimet. Työnopastaja kertoo työstä, näyttää oikeat työmenetelmät. Lisäksi työntekijälle voidaan nimetä toinen työntekijä ”kummiksi”, joka toimii työntekijän lähellä ja jolta hän voi tarvittaessa saada nopeasti vastauksia. (Työturvallisuuskeskus 2000: 66)

Perehdyttäjän tulee olla ammattitaitoisesti pätevä ja hänen tulee olla motivoitunut tehtäväänsä. Jos henkilö ei ole kiinnostunut perehdyttämisestä, heijastuu se heti uuteen työntekijään. Tämän takia työntekijä ei välttämättä tunne itseään tervetulleeksi yritykseen. Myös useiden henkilöiden perehdyttäminen lyhyessä ajassa saattaa tuntua perehdyttäjältä raskaalta. Pereh-

dyttäjän tulee aina itse haluta hoitaa perehdytys, eikä ketään pitäisi määrätä tehtävään. Negatiivinen asenne heijastuu helposti perehdytyksen yhteydessä. (Jaatinen 2008: 19)

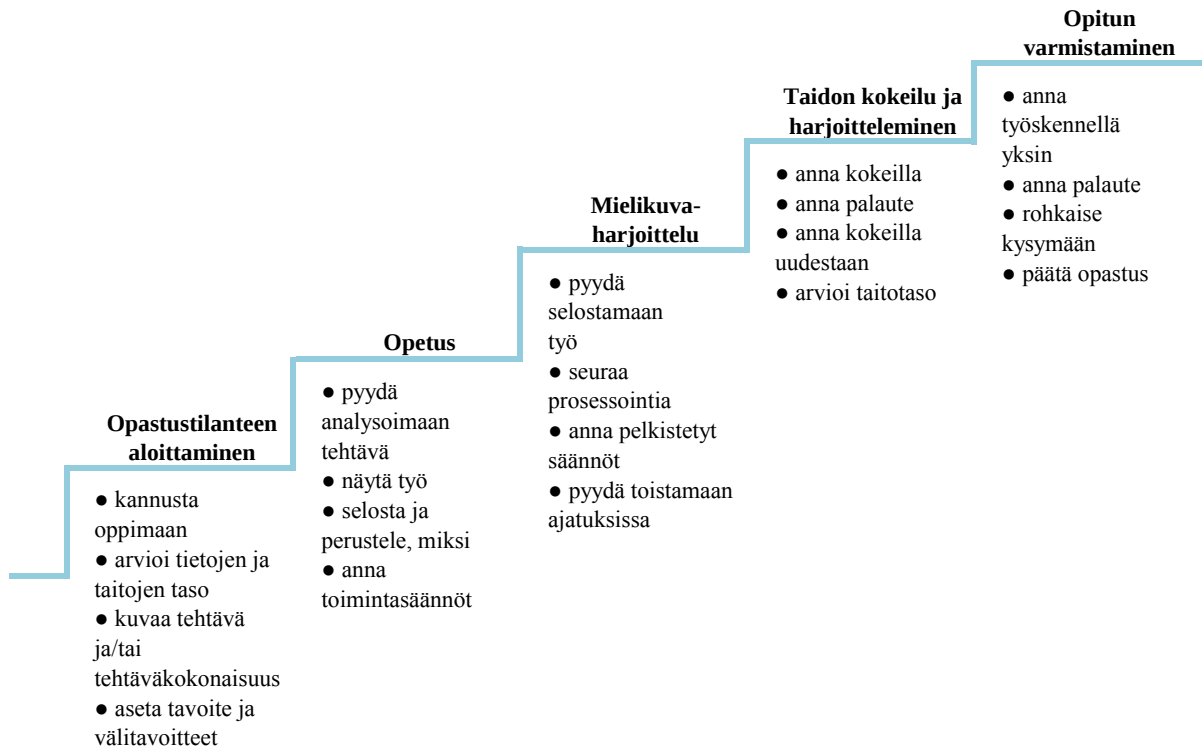
Koska kaikki ihmiset ovat erilaisia saattaa joskus käydä niin, että työntekijä ja perehdyttäjä eivät tule toimeen keskenään. Tällöin tulisi esimiehen puuttua asiaan ja kenties vaihtaa perehdyttäjä. On tärkeää, että työntekijä voi kiinnittää kaiken huomionsa perehdytykseen ja vääränlainen henkilökemia saattaa haitata tätä prosessia. Tällöin perehdytyksestä ei saataisi kaikkea hyötyä irti.

4.4 Perehdyttämisen toteutus

Perehdyttäminen alkaa jo työhönottovaiheessa. Työnhakijalle kerrotaan organisaatiosta, asiakkaista, työtehtävistä, työsuhteesta ja talon tavoista. Kun työntekijä saapuu ensimmäisenä työpäivänään, käydään hänen kanssaan perehdyttämisohjelma läpi tutustumisen yhteydessä. Hän tutustuu työympäristöön ja muuhun henkilöstöön. Hän oppii tuntemaan työtilat ja -varusteet sekä saa yleiskuvan työtehtävistä. Työtehtäviin tarkemman opastamisen tulisi hoitaa henkilö, joka on saanut tehtävään koulutuksen. (Työturvallisuuskeskus 2003: 9, Työturvallisuuskeskus 2000: 67)

Kaikkea tietoa ei voi kaataa uuden työntekijän päälle heti ensimmäisenä päivänä. Perehdyttäminen täytyy jakaa sopiviksi osioiksi erikseen jokaisen työntekijän mukaan, riippuen siitä, kuinka paljon he jo tietävät ennestään, ja kuinka paljon uutta asiaa he voivat omaksua kerralla. Lisäksi perehdytyksen tulisi olla räätälöityä jokaiselle työntekijälle sopivaksi. Työntekijöiden ominaisuudet, aikaisemmat tiedot, asenteet ja oppimistyyli vaihtelevat ja perehdytyksessä tulisi ottaa nämä mahdollisimman hyvin huomioon. (Työturvallisuuskeskus 2003: 9, 13)

Työturvallisuuskeskuksen oppaassa *Työhön perehtyminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua* on laadittu viisiportainen malli siitä, kuinka työnopastus tulisi hoitaa (kuvio 3). Oppaan mukaan se on yksi tunnetuimmista malleista työnopastuksen suunnittelusta ja toteutuksesta. Työnopastuksen hoitaa asiakasyritys, mutta opastuksen rakenne on hyvä olla myös WorkPower Oy:n toimihenkilöiden tiedossa. (Mäntynen & Penttinen 2006: 6)



Kuvio 3

Viiden askeleen menetelmä (Mäntynen & Penttinen 2006: 6)

4.5 Perehdyttämisen seuranta

Perehdyttämisen seurannasta tulisi sopia jo perehdyttämisen kokonaissuunnitelmaa tehtäessä. Uudelle työntekijälle annetaan jo ennen perehdytyksen alkua perehdytysohjelma, jonka avulla hän tietää miten perehdyttäminen toteutuu. Tällöin kaikki osapuolet ovat tietoisia siitä, miten perehdyttäminen tulee etenemään ja kuinka sen onnistumista mitataan. Ohjelman toteutuminen vahvistetaan perehdytyksen lopuksi allekirjoituksilla. (Henkilöstö... 2006)

Perehdyttämisen lopuksi tarkastetaan, että kaikki ohjelman asiat on käyty läpi ja keskustellaan koulutus- ja kehittymismahdollisuuksista. Lisäksi työntekijälle annetaan tilaisuus kertoa omat mielipiteensä perehdyttämisestä ja kehitetään perehdytystä saatujen tuloksien avulla. Erityisesti perehdytyksen seurannassa pitäisi arvioida seuraavia asioita: saavutettiinkö tavoitteet, toimittiinko suunnitelman mukaisesti, oliko eri vaiheiden kesto oikea, oliko jossain puutteita ja pitäisikö jotain tehdä toisin. (Henkilöstö... 2006)

5 Kulttuuri

Opinnäytteenäni tekemä perehdytysopas on tarkoitettu ulkomaalaisille työntekijöille, jotka tulevat Suomeen töihin. Ulkomaalaisen tullessa Suomeen töihin voi hän kohdata erilaisia ongelmia kulttuurieroista johtuen. WorkPower Oy:n toimihenkilöiden onkin tärkeää ymmärtää ulkomailta tulevien työntekijöiden kulttuuritaustoja helpottaakseen heidän sopeutumistaan Suomessa työskentelyyn.

5.1 Kulttuurierot

Katri Pacek teki pro gradu -tutkielmansa suomalaisen ja puolalaisen työyhteisön kulttuurieroista. Hän kokosi tietonsa käyttäen erilaisia lähteitä, sekä toteutti haastattelututkimuksen Varsovassa vuonna 2005. Hänen tutkielmansa pohjalta laadin taulukon suurimmista eroavaisuuksista Suomen ja Puolan kulttuurien välillä (taulukko 1).

Taulukko 1

Työyhteisöjen kulttuurierot

	Puola	Suomi
Hierarkia-rakenne	- Suurempi valtaetäisyyden kulttuuri	- Pienempi valtaetäisyyden kulttuuri
Päätöksenteko	- Esimies on selvästi päättäjä ja aina oikeassa - Mielipiteitä kerrotaan pyydettäessä	- Mielipiteitä kerrotaan automaattisesti - Esimiestä saa kritisoida
Luottamus	- Suullinen sopimus ei sitova - Saatetaan toimia vähän eri tavalla kuin on sovittu	- Suullinen sopimus aina sitova ja sovituksessa tulee pysyä
Kontrolli	- Itsenäiseen työskentelyyn siirtyminen vaatii aikaa ja opettelua - Esimies monesti vahtii työntekoa tiiviisti	- Työntekijä päästetään työskentelemään itsenäisesti melko nopeasti - Kyky työskennellä itsenäisesti on arvostettu ja sitä odotetaan työntekijöiltä
Palautteenanto	- Esimiestä ei kuulu kritisoida tai kehua - Suoran palautteen antaminen on epäkohteliasta - Eriävä mielipide saatetaan ilmaista hiljaisuudella	- Niin esimies kuin alaiset antavat palautetta automaattisesti ja sitä odotetaan saatavan - Vuosittaiset kehityskeskustelut yleisiä - Hiljaisuus on myöntymistä

		sen merkki
Kokoukset	- Sosiaalinen tapahtuma, vahvistetaan suhteita - Valmistautuminen vähäistä - Kokoukset venyvät usein sovittua pidemmiksi	- Hoidetaan asialistalla olevat asiat järjestyksessä ja tehokkaasti - Tehdään päätöksiä

Valtaetäisyys tarkoittaa sitä, kuinka eriarvoisuuteen suhtaudutaan erilaisissa kulttuureissa. Puolassa valtaetäisyys on suurempi kuin Suomessa. Suuren valtaetäisyyden maissa esimiehet ja alaiset kokevat olevansa selvästi eriarvoisia ja tämä näkyy myös palkkaeroissa. Valta keskitetään usein mahdollisimman korkealle organisaatiossa ja vain harvoille henkilöille. Esimiesasemaa korostetaan ulkoisilla tunnuksilla, statussymboleilla. Alaiset odottavat heille kerrottavan, mitä heidän tulee tehdä. (Hofstede 1992: 58)

Pienen valtaetäisyyden kulttuureissa alaiset eivät ole riippuvaisia esimiehistä ja he pystyivät lähestymään esimiehiä helposti. Organisaatorakenteet pyritään pitämään matalina ja työntekijätasoon kuuluu myös koulutettuja ja ammattitaitoisia henkilöitä. Statussymbolit eivät ole hyväksyttyjä ja alaiset odottavat, että heidän mielipidettään tiedustellaan päätöksiä tehtäessä, joskin viimeinen sana kuuluu esimiehelle. (Hofstede 1992: 59)

Suurelle valtaetäisyyden kulttuurille tyypillisesti puolalaisia tulee aktiivisesti opettaa ja kannustaa kertomaan mielipiteitä, joita he eivät automaattisesti odota johdon haluavan kuulla. Esimies on aina oikeassa, joten heitä ei kritisoida. Myöskään kehuminen ei ole yleistä, sillä sitä pidetään mieliselynä. (Pacek 2006: 43,44)

Suomalaiset tyypillisesti työskentelevät itsenäisesti ja kertovat näkemyksensä päätöksiä tehtäessä ja antavat palautetta avoimesti. Puolalaiselle kulttuurille tyypillistä on kuitenkin esimiehen selkeä asema päättäjänä ja päävastuullisena yrityksen toiminnasta. Puolassa tyypillinen auktoriteettien kunnioitus saattaa johtaa kommunikoinnin heikentymiseen, mielipiteiden ilmaisujen loppumiseen ja näin ollen mahdolliset ongelmat eivät tule johdon tietoon. (Pacek 2006: 45)

Puolassa yksityisasioista jutteleminen työpaikalla on täysin luonnollista ja itsestään selvää. Rajanvetoa yksityiselämän ja työelämän välillä ei varsinaisesti ole, sillä ihmiset voivat puhua murheistaan tai iloistaan työajallakin. Kuitenkaan kollegoita ei välttämättä tavata työajan ulkopuolella. Tästä johtuen puolalaiset eivät ole suomalaisiin verrattuna niin tarkkoja työajan päättymisestäään. Puolalaiset voivat joustaa työajoissa huomattavan paljon. (Pacek 2006: 46,47)

Yksi tärkeä ominaisuus on luottamus. Puolalaisessa kulttuurissa ollaan yleisesti varovaisempia tuntemattomia ihmisiä kohtaan kuin suomalaisessa. Luottamusongelmat saattavat ainakin osittain johtua kommunikaatiosta. Voi olla, että esimiehet eivät olekaan ilmaisseet tahtoaan tai aikeitaan niin selkeästi, että puolalaiset olisivat ymmärtäneet kyseessä olevan käsky tai päätös. Puolalaiset eivät välttämättä ilmaise negatiivisia asioita suoraan ja tämä saattaa päteä myös huonojen uutisten kertomisessa. Niinpä on mahdollista, että he lupaavat jotain, mutta toteutumismahdollisuuksista he eivät kerro. Näin ollen lupausta ei välttämättä voida pitää. (Pacek 2006: 76)

Yksi suuri ero Suomen ja Puolan välillä on se, että sopimukset eivät ole yhtä sitovia kuin Suomessa ja päätöksistä ei välttämättä pidetä kiinni aivan tarkasti. Suomalainen osapuoli saattaa luulla, että asiasta on jotain sovittu, mutta puolalainen osapuoli ei välttämättä olekaan sitä mieltä, vaan saattaa vielä toimia toisella tavoin. Suullinen sopimus ei ole koskaan Puolassa sitova, toisin kuin Suomessa. Näin ollen työnjohto joutuu usein valvomaan alaisten työntekoa ja heitä tulee jatkuvasti ohjata toimimaan pyydetyllä tai sovitulla tavalla. (Pacek 2006: 69)

Kulttuuriin sopeutuminen

Kulttuurien välisiin kohtaamisiin liittyy yleensä kulttuurisokki. Vieraaseen kulttuuriin joutunut palaa tavallaan lapsen asteelle henkisesti. Hänen tulee aloittaa kaikkein yksinkertaisintekin asioiden oppiminen alusta. Tämä saattaa aiheuttaa avuttomuuden ja vihan tunteita uutta ympäristöä kohtaan ja se saattaa jopa vaikuttaa fyysiseenkin toimintaan. (Hofstede 1992: 299)

Vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen tapahtuu usein neljässä vaiheessa. Ensin henkilö kokee euforian; hän kokee kaiken jännittävänä ja uutena. Toisessa vaiheessa henkilö kokee arkielämän vakiinnuttua kulttuurisokin. Kolmannessa vaiheessa henkilö sopeutuu kulttuuriin omaksumalla paikallisia arvoja ja saamalla lisää itseluottamusta toimia vieraassa ympäristössä. Neljännessä vaiheessa henkilö saavuttaa vakiintuneen mielentilan. Mielentila saattaa olla negatiivinen, neutraali tai positiivinen uutta ympäristöä kohtaan. (Hofstede 1992: 300)

5.2 Kulttuurin huomioiminen WorkPower Oy:ssä

Kun WorkPower Oy:n toimihenkilöt ovat tietoisia kulttuurieroista, voivat he paremmin ottaa ne huomioon ollessaan tekemisissä ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Toimihenkilöiden tulee tehdä selväksi milloin he antavat käskyn ja milloin asioissa on neuvottelemisen varaa. Työntekijöiden tulee aina ilmaista ääneen tai kirjallisesti että he ovat ymmärtäneet ja hyväksyneet tietyt asiat.

Työnantaja voi todistaa luetettavuutensa kertomalla työntekijän oikeudet hänelle sekä työsuhteeseen liittyvät lait ja säädökset. Palkkojen, päivärahojen ja lomien tulee olla oikein laskettu ja ajallaan maksettu. Työntekijöiden auttaminen erilaisissa asioissa osoittaa, ettemme ole jättäneet heitä yksin heidän tultuaan Suomeen.

Työmiehille tulisi tehdä selväksi, että he saavat ja heidän oletetaan antavan palautetta esimiehilleen. Varsinkin jos he huomaavat jonkin asian olevan määräysten vastainen tulisi siitä ilmoittaa. Työntekijöille on hyvä kertoa nämä asiat, sillä heidän välinsä suomalaisiin työntekijöihin saattavat olla etäiset sen takia, että puolalaiset luulevat suomalaisten olevan mielistelijöitä.

Asiakasyritykselle on myös hyvä kertoa kulttuurieroista. Esimerkiksi puolalaiset työntekijät saattavat odottaa olevansa tiukan kontrollin alla työtä tehtäessä. He saattavat säikähtää, jos heidän annetaan tehdä töitä itsenäisesti jo pian työnopastuksen jälkeen. Tässä voisi olla apuna kummitoiminta, jolloin toinen työntekijä olisi työnopastuksen jälkeen työntekijän tukena.

6 Tutkimus

6.1 Lomakekyselyn toteuttaminen

Kyselyn kohdistin henkilöihin, joihin WorkPower Oy:n ulkomaalaiset työntekijät ottavat yleensä ensimmäiseksi yhteyttä ongelman tullessa eteen. Nämä henkilöt ovat työntekijöiden äidinkieltä puhuvia tulkkeja ja konsultteja. Kysely kohdistettiin heille kaikille, jotta vastausmäärä olisi mahdollisimman suuri. Kaiken kaikkiaan kysely osoitettiin yhteensä kymmenelle henkilölle.

Kysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella (liite 1), joka lähetettiin kaikille vastaajille sähköpostitse. Näin vastaajat saivat kirjoittaa vastauksena niin laajasti kuin halusivat, koska vastaustilaa oli rajoittamattomasti. Lisäksi he pystyivät täyttämään lomakkeen heille parhaiten sopivaan aikaan, kun taas haastattelu olisi saattanut keskeytyä yllättävän työtehtävän johdosta. Haastattelussa ei vastaajilla ole myöskään yhtä paljon aikaa harkita vastaustaan ja muistella esimerkkitapauksia. Sähköinen lomake oli paras vaihtoehto myös sen takia, että vastaajat työskentelevät eri kaupungeissa ja osa jopa ulkomailla.

Lomakekysely lähetettiin kaikille vastaajille maanantaina 2.3.2009 sähköpostilla. Lomake koostui johdannosta sekä kysymyksistä. Johdannossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, palautusajankohdasta sekä ohjeistettiin kysymyksiin vastaamista. Kysymyksiä lomakkeella oli viisi ja ne kaikki olivat avoimia kysymyksiä. Vastaukset pyysin lähettämään takaisin samalla viikolla ja viisi vastaajista näin tekikin.

6.2 Tutkimustulokset

Aineiston analyysin aloitin kokoamalla kaikki vastaukset yhteen tiedostoon, josta merkitsin eri väreillä samoihin aiheisiin liittyvät huomiot. Koostamalla nämä aiheet yhteen sain aikaiseksi sääntöjä, jotka sopivat koko aineistoon.

Vastauslomakkeisiin lisäsin tunnisteet aakkosilla A-E. Jatkossa vastaajista käytetään näitä kirjaimia.

Kysymykset Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin, mitä ulkomaalaiset työntekijät useimmiten kysyvät vastaajilta. Nämä yleisimmin kysytyt kysymykset kertovat, mitkä asiat ovat työmiehille epäselviä ja mitä asioita he pitävät tärkeinä tietää.

Vastaajat vastasivat kysymykseen mm. seuraavasti:

B: "How much they must spend for 'life' in Finland per week/month?"

C: ”Työntekijät yleensä kyselevät kelakorteista ja lapsilisätuista.”

E: ”miski en voi tehdä niin paljon tunteja kuin haluan töissä?”

Vastaajat kirjoittivat, että elinkustannusten suuruus on työntekijöille tärkeä tieto, koska he haluavat verrata kotimaataan Suomeen. Tämä tieto saattaa olla heille ratkaiseva, kun he vielä miettivät lähtevätkö tekemään töitä Suomeen. Näin ollen vastaajille voitaisiin kertoa Suomen elinkustannuksista työhönottotilanteessa heidän kotimaassaan.

Vastauksista etsin yhteneviä aiheita, joista tein kaikkiin vastauksiin päteviä huomioita. Näitä asioita olivat:

- Verotus
- Elinkustannukset
- Lapsilisät
- Kela-kortti
- Tulkkausapu
- Työn määrä

Vastauksien avulla sain oppaaseen niin isoja aihepiirejä, kuin pieniä yksityiskohtia. Oppaaseen pyrin vastaamaan mahdollisimman moniin näistä kysymyksistä joko tekstikappaleissa tai loppuun sijoitettavasta yleisimmin kysytyt kysymykset -osiossa.

Kulttuurierot Toinen kyselyn kysymys koski kulttuurieroja, joita ulkomaalaiset työntekijät saattavat kohdata tullessaan töihin Suomeen. Kysymyksen avulla halusin selvittää kulttuurierot ja niiden mahdollisesti tuomat ongelmatilanteet. Ottamalla huomioon nämä asiat voitaisiin mahdollisia ongelmia ennaltaehkäistä.

Vastauksista ei löytynyt suuria yhtenäisyyksiä, mutta huomionarvoisia huomioita kyllä. Asia, joka tuli ilmi useassa vastauslomakkeessa oli alkoholin nauttiminen. Vastaajat kertoivat, kuinka kaukana perheestä työskentely ja pitkien vapaa-aikojen takia työntekijöillä ei ole tekemistä, jolloin he saattavat nauttia alkoholia ja välillä heidän kesken syntyy tappeluakin. Asiaa ehkä helpottaisi se, että työntekijät olisivat tietoisia asuinpaikkakuntansa aktiviteeteistä, jotta he eivät ole aivan toimettomia silloin, kun eivät ole töissä. Näin ollen heille voitaisiin esimerkiksi antaa kaupunkiesitteitä.

Eräs vastaaja kirjoitti seuraavaa:

B: ”For Polish workers are very important all religious holidays - - some of them will never agree to work on Sunday.”

Puolalaiset arvostavat kirkollisia juhlapyyhiä ja sunnuntaivapaita suuresti. Tämän vuoksi on hyvä kertoa työntekijöille Suomen arkipyhistä ja siitä kuinka kaikki normaalin työajan ylittävä työ on aina vapaaehtoista. Heidän on hyvä tietää, että he voivat aina kieltäytyä ylimääräisestä työstä ilman seuraamuksia.

Yksi vastaajista vahvisti sen, mitä Katri Pacek sai selville tutkimuksessaan:

E: "Puolassa suullinen sopimus ei ole sitovaa."

Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen kannattaa tehdä kaikki mahdolliset asiat kirjallisesti ja pyytää allekirjoitus työntekijältä. Näin vältetään tilanteita, joissa työntekijä sanoo olleensa tietämätön jostakin asiasta.

Sopeutuminen Kolmas kysymys käsitteli asioita, jotka vaikuttavat työntekijöiden sopeutumiseen niin yritykseen kuin Suomeen. Vahvimmin vastauksista kävi ilmi, että kieliongelmat ovat suurin vaikuttaja työntekijöiden sopeutumisessa. Vastaajien mukaan se, että työntekijät eivät useimmiten voi kommunikoida suoraan konsulttien kanssa hankaloittaa tiedonkulkua. Lisäksi kieliongelmat kasvattavat väärinymmärtämisen mahdollisuutta. Näin ollen olisi hyvä, jos mahdollisimman monet ohjeistukset ja lomakkeet olisivat saatavilla myös työntekijän omalla äidinkielellä.

Sopeutumista helpottaisi myös se, että työntekijöille annettaisiin heidän asuinympäristönsä kartta, josta näkyisi kaikki heille tärkeät paikat, kuten kirkko, kauppa, juna- ja bussiasema yms. Näin heidän olisi helpompaa liikkua asuinpaikassaan ja he saattaisivat keksiä mukavia aktiviteetteja vapaa-ajallaan. Kaupunkien kotisivuilta on yleensä löydettävissä hyviä karttoja sekä kuvaus kaupungin nähtävyyksistä ja tapahtumista. Monesti kaupungin infopisteistä saa myös valmiita esitteitä eri kielillä.

Työkäytännöt Neljäs kysymys koski työkäytäntöjen eroja. Kysymyksellä halusin selvittää, kuinka Suomen työkäytännöt eroavat työntekijöiden kotimaiden työkäytännöistä. Olemalla tietoinen näistä eroista, voidaan työntekijöille kertoa syvemmin, kuinka asiat hoidetaan Suomessa ja näin heidän sopeutumisensa on sujuvampaa. Kaikki vastaajat perustivat vastauksensa Puolan työkäytäntöihin.

Selviksi säännöiksi vastauksista nousi se, ettei Puolassa noudateta työturvallisuussäännöksiä yhtä tarkasti kuin Suomessa. Heidän voi olla vaikeaa ymmärtää, kuinka tärkeää esimerkiksi suojalasien käyttö työnteossa on. Eräs vastaaja kirjoitti aiheesta näin:

B: "Every time when workers come to Finland, we have to resemble health and safety at work; they don't understand how necessary is to use safety glasses etc. This is the biggest problems right now."

Toisena erona on se, että Suomessa lakisääteiset asiat ovat paremmin hoidettu kuin Puolassa, jossa tehdään vieläkin paljon töitä ”pimeästi”. Näin ollen työntekijät ovat ihmetelleet, kuinka paljon veroja palkasta oikeasti maksetaan.

Eräs vastaaja kirjoitti:

C: *”Suomessa työ on kuulemma paljon helpompaa ja työntajat eivät vaadi niin paljon. Töitä saa tehdä omaan tahtiin eikä kukaan ole hönkimmässä niskaan sekuntikellon kanssa.”*

Katri Pacek havaitsi samanlaisia vastauksia omassa tutkimuksessaan. Puolassa työntekijöiden työntekoa vahditaan paljon tarkemmin ja heitä ohjataan työnteossa jatkuvasti. Näin ollen he kokevat suomalaisen työkuultuurin paljon vapaammaksi. Tämä saattaa toisaalta tarkoittaa sitä, että puolalaiset työntekijät odottavat ja haluavat, että heidän työntekoaan ohjataan enemmän, kuin Suomessa normaalisti on tapana.

Ideat

Halusin laittaa viimeiseksi kysymykseksi hiukan helpomman ja vapaaehtoisin kysymyksen. Viimeiseen kenttään vastaaja sai kertoa omia ajatuksiaan ja ideoitaan koskien perehdytysopasta. Vastaajat kirjoittivat, että oppaan tulisi sisältää tietoa palkoista, veroista, pankkitunneista, työsäännöistä ja muista tärkeistä asioista. Eräs vastaaja kirjoitti seuraavaa:

B: *”all the information about salaries, bank hours, holiday money etc. Money are very (!) important for our workers.”*

Vastaajan mukaan raha on työntekijöille erittäin tärkeää. Tämän vuoksi päätin järjestää oppaan niin, että työntekijöiden tuloihin vaikuttavat asiat ovat oppaan alussa ja muut asiat vasta näiden jälkeen.

7 Perehdytysoppaan käyttö

Perehdytysopas annetaan kaikkien toimihenkilöiden käyttöön. He antavat oppaan kaikille ulkomaalaisille työntekijöille heidän työsuhteensa alussa. Opas tullaan jakamaan myös yrityksessä tällä hetkellä työskenteleville ulkomaalaisille työntekijöille. Työntekijä täyttää lomakkeen (liite 2), jossa hän todistaa saaneensa oppaan, lukeneensa sen ja hyväksyvänsä sen sisällön. Tämän lomakkeen työntekijä täyttää kun on ensin perehtynyt oppaaseen rauhassa itsekseen.

Perehdytysopas käännetään englannin, puolan ja eestin kielelle. Näin työntekijät varmasti ymmärtävät oppaan sisällön. Oppaan liitteenä oleva lomahakemus on myös työntekijän kotimaan kielellä. Kappaleessa 4.5 olevassa palkkalajitaulukossa tulee oleman kolmannessa sarakkeessa palkkalajit joko puolaksi tai eestiksi.

Perehdytyksessä työntekijöiden kanssa käydään läpi oppaan sisältö. Perehdyttäjän apuna on tarkistuslista (liite 3), jonka avulla jokainen työmies saa samanlaisen koulutuksen eikä asioita unohdeta kertoa vahingossa. Tarkistuslistaan perehdyttäjä merkitsee päivämäärän, jolloin kyseessä oleva aihe on työntekijän kanssa käyty läpi. Perehdyttämisen lopuksi työntekijä allekirjoittaa tarkistuslistan.

7.1 Perehdytysoppaan sisältö

Perehdytysopas (liite 4) sisältää tietoa seuraavista aiheista:

- Työsopimus
- Tuntilappukäytäntö
- Palkanmaksu
- Eläke
- Verot
- Päivärahat
- Lomat
- Työaika
- Pankkitunnit ja ylityöt
- Sairastuminen ja työtapaturmat
- Asuminen
- Matkustaminen
- Työturvallisuus
- Viranomaisasiat
- Ammattiyhdistykset
- Yleisimmin kysytyt kysymykset
- Yhteystiedot

Oppaaseen valitsin nämä asiat, sillä ne liittyvät oleellisesti työntekoon Suomessa ja WorkPower Oy:ssä. Oppaasta jätin pois yritysesittelyn, sillä työntekijälle kerrotaan yrityksestä jo haastattelussa ja työhönottotilanteessa. Lisäksi oppaassa ei kerrota työtehtävistä tai työpaikan sijainnista, sillä nämä vaihtelevat työntekijöiden välillä.

7.2 Ylläpito

Oppaan sisältö perustuu voimassa oleviin lakeihin, säädöksiin ja yrityksen käytäntöihin. Näin ollen opasta tulee päivittää säännöllisesti, jotta sen sisältö on aina ajantasainen. Alla olevassa taulukossa on kuvattuna useimmat syyt päivitykseen, ja mitä osioita oppaasta tulisi tuolloin päivittää.

Taulukko 3

Perehdytysoppaan päivitys

Syy päivitykseen	Päivitettävä asia	Sivunumero
TES -korotukset	Taulukkopalkat	6
	Vuorolisät	7
Uusi ohjelmisto	Tuntilappukäytäntö	4-5
	Palkkaerittely	8
Verottajan päätös	Päivärahan suuruus	13
Vuoden vaihtuminen	palkkajaksotaulukko	6
	Ay-maksut	25
Muut syyt	Yhteystiedot	28-29

8 Yhteenveto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia millainen on hyvä perehdytysopas WorkPower Oy:n ulkomaalaisille työntekijöille. Opinnäytetyön suurin saavutus on perehdytysoppaan kokoaminen ja sen käyttöön ottaminen. Perehdytysopas vastaa mielestäni opinnäytetyöni tarkoitusta. Tarkoitukseni oli myös selvittää kuinka perehdytys tulisi hoitaa ja kuinka kulttuurilliset asiat saattavat vaikuttaa työntekijöihin. Näihin kysymyksiin löysin vastauksen lähdemateriaaleista ja lopulta myös toteuttamalla itse kyselyn yrityksen toimihenkilöille.

Yrityksen perehdyttämisen käytännöissä oli parantamisen varaa ja suurin ongelma oli johdonmukaisuuden puuttuminen. Opas takaa niin toimihenkilöille kuin työntekijöille yhtäläiset tiedot. Työntekijöiden ollessa tietoisia kaikista työsuhteen tiedoista, tuntevat he olonsa turvallisimmaksi ja he hoitavat työnsäkin paremmin mielin, kun työntekijällä on kaikki materiaali yhdessä paketissa, vältetään tilanteilta, joissa työntekijä hukkaa saamansa irtotiedotteet. Myös ajantasaisuudesta huolehtiminen on helpompaa, kun kaikki tiedot ovat yksissä kansissa.

Opas tulisi ottaa käyttöön välittömästi käännöstyön valmistuttua. Opas jaetaan kaikille uusille sekä nykyisille työntekijöille. Yrityksen tulisi valita yksi henkilö, joka vastaa oppaan päivityksestä ja muokkaamisesta. Näin vältetään joutumasta jälleen samaan tilanteeseen, että eri kaupungeissa on erilaisia oppaita ja perehdytys hoidetaan eri tavoin. Päivitysten ja muokkausten jälkeen opas tulee aina toimittaa kaikille toimihenkilöille uudestaan.

Opasta voidaan tarvittaessa muokata myös muiden työntekijäryhmien käyttöön. Opas voitaisiin esimerkiksi antaa myös suomalaisten metalli- tai rakennustyöntekijöiden käyttöön. Päivittämällä opasta säännöllisesti voidaan sitä hyödyntää yrityksessä hyvinkin pitkän aikaa.

Opinnäytetyöni täytti asettamani tavoitteet ja toivon, että WorkPower Oy kehittää perehdyttämistään entisestään tämän työn avulla. Kuitenkin loppujen lopuksi hyvästä perehdyttämisestä hyötyvät kaikki osapuolet.

Lähteet

- Aaltola, Juhani (toim.) & Raine, Valli (toim.) 2001. Ikkuna tutkimusmetodeihin I - metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Aaltola, Juhani (toim.) & Raine, Valli (toim.) 2001. Ikkuna tutkimusmetodeihin II - Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Alasuutari, Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Fink, Arlene 2006. How to conduct surveys: A step-by-step guide. California: Sage Publications Inc.
- Henkilöstön perehdyttäminen. [online][viitattu 20.2.2009]
www.pulkkila.fi/Palvelut/Henkilostohallinto/Liite14.doc.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto, kotisivut 2008. Vuokratyöntekijätutkimus. [online][viitattu 22.1.2009]
www.ek.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tyontekijatutkimus.php
- Hofstede, Geert 1992. Kulttuurit ja organisaatiot: Mielen ohjelmointi. Helsinki: WSOY.
- Jaatinen, Marika 2008. Perehdytyskansio Selektä Henkilöstöpalvelut Oy:lle. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu, liiketalous. Tampere.
- Joka neljäs yritys käyttää vuokratyövoimaa 2008. [online][viitattu 10.2.2009]
www.uusisuomi.fi/kotimaa/12688-joka-kolmas-yritys-kayttaa-vuokratyovoimaa
- Koponen, Kalle 2009. Vanhanen: Suomi tulee tarvitsemaan työperäistä maahanmuuttoa. [online][viitattu 21.3.2009].
www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Vanhanen+Suomi+tulee+tarvitsemaan+ty%C3%B6per%C3%A4ist%C3%A4+maahanmuuttoa/1135244383955
- Mäkipää, Salla 2008. EU-maista tulevien työntekijöiden koordinointi. Ohjekirja. WorkPower Oy.
- Mäntynen, Jukka & Penttinen, Aulikki. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Verkkojulkaisu. Työturvallisuuskeskus. [online][viitattu 10.2.2009]
www.tyoturva.fi/julkaisut/ekirjat/tyohon_perehdyttaminen_ja_opastus.pdf
- Pacek, Katri 2006. Kulttuurierot ja kielimuuri valtanäkökulmasta suomalais-puolalaisessa työyhteisössä. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Länsi- ja eteläslaavilaiset kielet ja kulttuurit. Helsinki.

- Sippola, Anna-Riitta 2009. Ulkomaalaisille sattuu tapaturmia työpaikoilla yhä enemmän. Helsingin Sanomat 11.1.2009, A6
- Tilastokeskus 2009. [online][viitattu 22.1.2009].
tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/78200.html
- Työturvallisuuskeskus 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Edita Prima Oy
- Työturvallisuuskeskus 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Kirjapaino Oy Merkur
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- Vapaala, Marika 2006. Vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Liiketalous. Pori.
- WorkPower Oy, kotisivut 2006. [online][viitattu 20.1.2009].
www.workpower.fi/index.php

Liitteet

Liite 1 Tutkimuslomake

Kysely perehdytysopasta varten

Teen WorkPower Oy:lle kattavaa perehdytysopasta ulkomaalaisille työntekijöille opinnäytetyönäni Tampereen ammattikorkeakouluun. Haluan kartoittaa Teidän kokemuksianne ja ajatuksianne liittyen oppaan sisältöön ja käyttöön. Vastauksia käytän opinnäytetyöni teoriaosuuden pohjana ja niiden avulla rakennan myös perehdytysoppaan. Vastaaajien nimet eivät tule näkymään opinnäytetyössä ja vastaukset käsitellään anonyymisti.

Vastatkaa kysymyksiin kokemustenne perusteella koskien vain WorkPower Oy:n ulkomaalaisia työmiehiä. Kysymyksiin voitte vastata niin laajasti kun katsotte tarpeelliseksi. Vastaukset voitte lähettää sähköpostitse susanna.lehtonen@workpower.fi tai postitse Tampereen toimistolle. Kirjoittakaa tällöin kuoreen nimeni ja "vastaus kyselyyn". Vastaukset toivon lähetettävän viikon 10 aikana.

1 Mitä ulkomaalaiset työntekijät useimmiten kysyvät Teiltä?

Voit vastata luetteloimalla kysymykset tai kirjoittaa avointa tekstiä.

Kirjoita vastauksesi tähän

2 Mitä kulttuurillisia eroja olet huomannut ulkomaalaisten työntekijöiden kohtaavan heidän tullessaan töihin Suomeen? Ovatko nämä kulttuurierot aiheuttaneet ongelmia?

Kirjoita vastauksesi tähän

3 Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat ulkomaalaisten työntekijöiden sopeutumiseen yritykseen ja Suomeen? Mikä helpottaa, mikä vaikeuttaa? Anna esimerkkejä.

Kirjoita vastauksesi tähän

4 Mitkä Suomen työelämän käytännöt eroavat eniten ulkomaalaisten työntekijöiden kotimaan käytännöistä ja kuinka ne eroavat?

Maa, johon vastauksesi perustuu:

☐ Puola ☐ Viro ☐ Romania ☐ Muu

Kirjoita vastauksesi tähän

5 Jos sinulla on ideoita tai toiveita koskien oppaan sisältöä tai käyttöä voit kirjoittaa ne tähän.

Kirjoita vastauksesi tähän

Liite 2 Todistus perehdytysoppaan saamisesta

Salainen

Liite 3 Perehdyttämisen tarkistuslista

Salainen

Liite 4 Perehdytysopas

Salainen